# 我县农村基层人才队伍建设情况总结

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2025-01-17

*第一篇：我县农村基层人才队伍建设情况总结我县农村基层人才队伍建设情况总结为了更好地促进我县农村基层人才队伍建设，加快社会主义新农村建设步伐，近日，我们组织有关人员采取走访座谈、查阅相关资料等形式对我县基层人才队伍现状、存在的问题等进行了专...*

**第一篇：我县农村基层人才队伍建设情况总结**

我县农村基层人才队伍建设情况总结

为了更好地促进我县农村基层人才队伍建设，加快社会主义新农村建设步伐，近日，我们组织有关人员采取走访座谈、查阅相关资料等形式对我县基层人才队伍现状、存在的问题等进行了专题调研。现结合我县现状，就基层人才队伍建设谈几点看法。

一、基本情况

苏石县地处苏东部，距市城20公里，地处两省三县交界处，与安徽省铁乡和固县方镇、段集乡相邻，黄公路穿境而过。总面积92.3平方公里，10个行政村，154个居民组，农村人口1.38万人，耕地面积7847亩。

二、我县农村基层人才队伍建设的现状原因和存在的问题

（一）现状

近年来，我县农村基层人才建设取得了较好的成绩，基层人才在促进经济建设和社会稳定中发挥了较大作用，对基层人员的管理摸索出了一套行之有效的方法，但由于方方面面的原因，对我县基层人才队伍建设也带来负面影响.部分人才流失，大量农村基层人才外流，造成我县基层人才短缺，长此以往，必将影响我县农村基层稳定和社会经济的发展。

（二）基层人才流失问题的客观原因

1、大量青壮年外出务工，大部分人才外流，造成人才流失。我县平均每乡每年有1500人常年在外务工，在这些外出务工人员中，有近2025人掌握一至二项专业技术，他们怀揣过硬技术到沿海城市或内地较发达城市务工经商，给所在城市的经济建设作出了卓越贡献，却给家乡的经济发展造成损失。

2、部分在外务工人员，在务工过程中，通过自己的艰苦努力，刻苦钻研，学到了别人的先进技术和管理方法，这些人有可能带着技术和方法回乡发展。因家乡各种条件的限制，比如交通、场地、劳力、税费等，不愿回乡创业，回归工程十分艰难。

3、一些学有所成的大中专毕业生，追求大中城市的优越生活、工作和学习环境，不愿回乡搞家乡建设。家乡的住房条件差，工资待遇低，生活单调、小孩入学难等诸多因素，对其没有吸引力。再者公务员身份难以解决，凡进必考，也对其产生一定影响。

4、由于费税改革，县乡村两级收入较少，特别是村级“三提五统”取消后，每村仅靠25000多元的财政补贴，村干部工资发放困难，部分40岁以下的富有农村工作经验的村干部难以坚守清贫，辞职外出经商或务工，不同程度上造成人才流失。

5、乡镇七所八站工作人员，他们各有不同的专业特长，对乡镇经济的发展和社会的稳定作出了较大贡献，发挥了举足轻重的作用，但由于工资难维持“家属下岗，迫于生计，不得不离开心爱的岗位，抛妻别子，远走他乡。

（三）存在的问题

1、市场配置与政府宏观调控对人才队伍建设的影响。

市场配置与政府宏观调控手段对我县基层人才队伍建设无疑是行之有效的方法，但在实际操作中却困难较大，结果往往事与愿违。市场的配置与政府的宏观调控将人才纳入竞争之中，公平竞争，优胜劣汰，通过层层选拔出来的相对较好人才，包括部分干部、职工、农民，往往以此为资本，居功自傲，与政府讲条件，要位置，稍不如意，便以此相要挟，炒了政府的鱿鱼。其二，别的单位，如上级单位或其他的企事来单位，当其内部人才出现空缺时，便对我单位人才虎视端端，以高薪厚禄等手段，千方百计，想方设法将我辛辛苦苦培养出来的人才挖走。第三，县以上党委、人大、政府、政协及其局委，经常招收公务人员，人往高处走，一些符合条件的拔尖人才，勇跃报考，一考就成，谁也不敢阻拦，无可奈何被上级钓走。

2、用人机制的弊端影响人才队伍的健全。

政府的用人机制是公开、平等、竞争、择优，人尽其才，各尽所能，好钢用在刀刃上。但明朗的阳光也有其阴暗的一面，用人唯亲或用人失察时而有之。一部分有真才实学的人员，往往不被重用，千里马无缘伯乐。相反，一部分纨绔子弟、绣花草包，不学无术之人，利用其溜须拍马、阿谀奉承的不良优点，往往赢得上级的青睐，被安排在重要工作岗位。这样一来挫伤了真才实学者的积极性，愤而走之，二来贻误了工作，给县乡村两级组织带来不利后果，形成恶性循环，非常不利于人才的培养。

三、我县人才队伍建设的下一步打算

1、以情感人，留住人才。

千军易得，一将难求。作为县村两级组织，应扑下身子，拿出一颗真诚的心，留住人才。一是实事求是告知人才对象，家乡条件虽苦，但要以艰苦朴素的精神，为改变家乡的面貌而舍弃他乡他单位优厚的条件，留下来一块共同奋斗。二是尽最大努力改善现有的生活工作学习条件，留住人才。三是给现有在乡的各类人才充分发挥其能力空间，解决其身份，给其适当位子，人尽其才，配套其工作环境、工作所需资金、器材等，发挥其最大潜能。四是提供平等竞争平台，能者上，庸者下。上者给以相关位子和待遇，下者给以重新竞争机会，让其感动，为我效力。

2、利用政策，招来人才。

一是利用国家和地方已出台的涉农人才政策，招聘大学生到村任职，实施一村一名大学生计划。尽可能创造条件让其发挥优势，协助村“两委”发展村域经济，搞好村级基础设施建设。二是大力实施回归工程，优化环境，建立起全方位、多渠道、宽领域的招商吸才机制，进一步解放思想，勇于吃亏，敢于让利，谋求“双赢”，树立安才、亲才、护才意识，不求所有，但求所在，别人图利益，我们图发展。三是多措并举，让现有人才招来人才。广阔天地，大有作为。边远穷地区，条件虽苦，但苦中有乐，扎根山区，也能实现人生的理想，有些现有人才已深深感受到这一点。让这些思想已认识到位的人才，多方联络，跟踪追击，让

他们加入到社会主义新农村建设的队伍中来。

3、改善条件，稳住人才。

人才来了，如何让其安下心来，扑下身子为我服务，就需要政府改善各方的条件，稳住人才。一是改善其发展环境，由政府出面协调，在征地、劳动力、税费、家属就业等方面给予优惠政策，让其无后顾之忧，一心一意谋发展，聚精会神搞建设。二是对于大中专毕业生和大学生村官解决其公务员身份，提高工资待遇，让其享受与大中城市同样或基本一样的待遇。三是提供其发展保障，利用经济的、行政的、法律的手段，保障其发展的和谐空间，减少干扰，变换政府领导者为服务者的角色。对影响或干扰投资者的利益的人或事，轻者批评教育改变方式，重者打击处分重新决策，充分保护其合法权益。

**第二篇：加强农村基层干部队伍和人才队伍建设**

加强农村基层干部队伍和人才队伍建设

古浪县科技局

2025年4月

农业、农村、农民问题是现阶段全党工作和政府全部工作重中之重。解决好农业、农村、农民问题，首要问题是切实加强和改善党对农村工作的领导，确保把党的各项农村政策落到实处关键是加强农村基层干部队伍和人才队伍建设。•中共中央国务院关于2025年促进农业稳定发展农民持续增收的若干意见‣（中发„2025‟1号）和•中共甘肃省委甘肃省人民政府实施†中共中央国务院关于2025年促进农业稳定发展农民持续增收的若干意见‡的意见‣把提高基层组织和干部队伍建设水平提到了一个新的高度，指出通过扎实开展农村基层深入学习实践科学发展观活动，抓好以村党组织为核心的村级组织配套建设，扩大党在农村的组织覆盖和工作覆盖，这就要求我们必须建立一支高素质的农村基层干部队伍和人才队伍。近几年，县委、县政府大力实施“双培双带工程”和“新农村建设人才保障工程”，创新村党组织书记培养选拔机制，使农村基层干部队伍和人才队伍建设取得了显著成效，农村社会化管理水平有了很大的提高。但是，我们应当清楚的认识到，我县农村基层干部队伍和人才队伍建设还处于整顿提高阶段，农村基层干部队伍和人才队伍的整体水平不高，应对自然灾害和突发事件的能力不足；科技文化素质低，消化吸收新技术的能力 1

差；基层干部队伍和人才队伍的待遇偏低，影响了基层组织建设的正常运行。因此，为了认真学习实践科学发展观，促进农村经济又好又快发展，在加强农村基层干部队伍和人才队伍建设中，应抓好以下几个方面的工作：

一、创新基层干部队伍的培养选拔机制，努力营造良好的工作环境。提高村级干部的报酬和待遇，解决他们的“三金”问题，吸引致富能手、退伍军人和回乡务工人员加入到村干部队伍的选拔之中；大力推行在优秀村干部中招考公务员制度，使他们自觉不自觉的树立为民干事业、为民谋福祉的责任心和事业心，带动农村特色优势产业的快速发展。

二、继续推行“三合一”的村级干部队伍，提高他们执政为民的能力。结合省、市、县组织部门下派干部到村上担任第一书记（全县已选派村第一书记50名），科技部门下派科技人员到村或企业担任科技特派员（全县已选派科技特派员286名），人事部门下派高校毕业生进村（社区）担任村（社区）主任助理的活动，充实村级领导班子，确保每个村有一名大学生和科技特派员，对优秀干部进行兼职，做到领导力量强化，科技推广管理有方，同时，又不给群众造成负担，真正做到执政为民。

三、深化乡镇体制改革，提高为民服务的效率。对乡镇现行的机构设置进行改革，整合人力资源，搭建公共信息服务平台，乡镇在党委、政府的领导下，设立党政事务办公室、社会

保障服务中心、科技推广服务中心、信息服务中心，明确责任，分工协作，着力提高农村社会管理水平。

四、加大对基层干部队伍和人才队伍的培训力度。充分党校、行政学院、农广校、农函大等教育培训基地，开展素质教育和学历培训，条件允许的情况下，可与高等院校联合办班培训，提高他们的管理水平和服务能力；采取送出去学、请进来教，举办各类培训班、以会代培等多种形式，进行多层次、全方位的培训；积极开展农民技术员职称评定工作，每个村选拔2—3名有知识、会经营、热心科技工作的青年，强化培训，使他们掌握1-2项先进实用的技术技能，通过公开招考，聘用为村级农民技术员，担负起本村的实用技术推广工作。同时，制定优惠措施，支持他们进行农资经营，承担农业试验、示范、推广项目，增加个人收入，调动他们为农服务的积极性。

五、积极鼓励科技人员下基层创业。结合科技副乡（镇）长、科技特派员的选派，动员县级单位的科技人员到乡（镇）村一级工作，施展才华，允许他们创办、领办经济实体和科技型企业，在资金、税收政策方面给于倾斜和优惠。同时，对在农村乡村单位工作的专业技术人员参加职称评定时，免外语、计算机考试，在各类人才评优、评奖、提拔任用及项目申报工作中，扩大基层一线人才的比例，使他们在事业上有干头，政治前途上有奔头。

**第三篇：乡镇农村基层人才队伍建设情况专题调研报告**

一、ｘｘｘ乡农村基层人才队伍现状

1、我乡各类人才总量、结构、分布情况

ｘｘｘ乡人才重要集中在乡机关党委、政府和其他事业单

位，约占73％左右，只有少部分分布于各村，其中村班子人才队伍占有比例月8％。人才中有已具有高中、中专和大专的为多，农村种养殖或加工基层人才很少，只占总人口的2.5左右。同时学业有成的人才基本上都在其他地方发展，回到家乡的很少，更由于大面积的退耕还林和基础条件的制约，更难留住农村人才。

2、ｘｘｘ乡党政人才队伍情况

我乡党委编制6人实有6人，其中聘用1人，31岁至40岁4人，41岁至55岁2人，大专文科2人，中专文科4人。ｘｘｘ乡人大编制1人实有1人，年龄41至55岁之间，学历大专文科。政府编制5人实有5人，其中31至40岁2人，41至55岁3人，中专学历1人，大专学历2人，本科学历2人。办公室编制2人实有7人，其中聘用及临时人员3人，女同志2人。30岁以下3人，31岁至40岁2人，41至55岁2人，高中2人，中专4人，本科1人。工青妇编制2人实有2人，其中：31至40岁1人，41至55岁1人，学历大专1人中专1人。人武编制1人实有1人，年龄41至55岁，学历高中。计生编制2人实有2人，其中：30岁以下1人，41至55岁1人，高中1人，大专1人。民政编制1人实有1人，年龄31至40之间，学历中专。国土资源编制2人实有2人，年龄31至40岁2人，学历中专2人。公安司法编制6人实有6人，其中30以下2人，31至40岁24人，41至55岁2人，学历高中1人，中专4人，大专1人。

3、事业单位人才队伍情况

全乡事业单位编制133人实有人员138人，其中乡中学1所，编制29人实有31人，其中：本科1人，大专25人中专5人，中级职称3人，初级职称25人，未聘人员3人，30岁以下人员19人，31至40岁10人，41至55岁2人。小学编制69人实有64人，其中：大专3人，中专55人，高中6人。中级职称13人，初级职称51人。30岁以下31人，31至40岁16人，41至55岁16人，55岁以上1人。农技、农机、林业、牧业、水利等站所编制7人实有7人，其中：管理人员2人，年龄31至40岁和14至55岁各1人。初级职称1人，年龄31至40岁之间。工勤人员4人，其中大专2人中专2人，年龄30岁以下2人，31至40岁2人。医疗卫生单位编制9人实有9人，其中管理人员1人，年龄31岁至40岁。学历9人中专，9人为初级职称，9人30岁以下。文体、计生站所编制6人实有6人，大专1人，中专5人，30岁以下1人，31至40岁5人。其他公益管理和社会组织编制13人实有13人，其中：管理人员2人中专12人，大专1人，初级职称9人，年龄31岁至40岁8人，41至55岁1人，工勤人员3人，30岁以下2人，31至40岁1人。

4、农村实用人才情况

我乡农村实用人才32人，其中：中专10人，高中7人，初中及以下27人，40岁以下27人，41岁以下5人，近三年农业技术专业培训5人。32人中，生产能手26人（种植能手10人，养殖能手11人，加工能手5人），能工巧匠6人（技能劳动型人才4人、文体艺术类人才2人）。

5、县级层面人才

我乡无县级层面人才。

6、人才需求情况

我乡需求人才为党委2人学历本科和大专各一名。政府1名本科。办公室1名本科学历。文化体育1名本科学历。中学2名学历本科。小学1名学历大专。医疗卫生单位2人，学历大专，农业等单位2人学历大专。文体等2人大专学历。其他公益管理1人学历大专。共计15人。

二、ｘｘｘ乡农村基层人才队伍建设的经验和做法

1、在吸引、培养、使用和稳定农村人才等方面，我们

认为要认真作好以下几个方面工作：一是要提高领导对人才作用和价值的认识观念。树立人才是社会发展和进步、是推动工作保质和高效完成的基础和保障，充分肯定人才对推动社会发展的贡献和作用，全面树立人才第一的用人、选人和培养、任用思路。二是加大人才的社会认可氛围。对开发新产品、推广应用新成果获得经济效益的人员要大力鼓励和宣传，在群众中形成好的舆论氛围，充分发挥人才优势，发挥人才的社会价值和经济价值，形成全社会共同尊重人才、渴望人才、培养人才的好的社会机制，全面推动全社会重视人才的好的环境。三是做好农村基层人才队伍的培养。对农村基层人才我们要利用有效的途径和手段，加大对他们的教育和培养，全面提高他们的政策、法律法规素质、提高他们的知识和技能，以便适用社会发展的需要和新农村建设的需要。四是强化激励机制。对做出贡献，推动社会文化、卫生、经济、教育等各方面有较大发展的人才进行必要的奖励和鼓励，并有效的为他们更好的发展才能和优势作用创造良好的条件，改善他们的环境，稳定人才的数量和结构，以便发挥更好的人才效益和人才优势。

2、我乡在鼓励农村各类人才流向农村、服务基层政权服务方面，有以下经验和实例：首先，在培养党员和村干部工作上，重点考虑把优势人才吸收进来，并为人才创造好的技能发挥条件，让人才发挥他们的特长和优势，带动社会和经济的发展。如：我乡坝子村的谢荣昌同志是一位普通的农民，他非常有经

营和管理的才能，曾任过原箐口焦化厂副厂长。但90年代之初，因国家政策和体制不健全的影响，焦化厂倒闭了。我乡看到了他的管理和经营能力，他是农村非常缺乏的人才，便积极发展培养他加入了党组织，现他已成为了一名群众信赖的村支书，发挥出了领导和管理的能力，把坝子村管理的井井有条，带动了社会、经济和各项事业的发展，多项工作在全特区各村中名列前列，在村班子中发挥出不可替代的作用，充分体现了人才的作用。又如：荒田村小屯组的周光云同志是一名普通的村民，他善于学习和钻研，勤于苦干，在长期的实践中，总结和掌握了一套非常适用的养殖技能，为了发挥他的人才优势和作用，我乡多次派他参加特区和市举办的技术培训班，逐步提高了他的技能和水平，更多的掌握了畜牧养殖知识，同时在他所在的小屯组修建了总面积2025平方米的养殖场，并调运南疆黄羊和种公牛给他饲养，协调信用社发放贷款，以他的带动组织农户发展养殖也，充分发挥出了人才的优势，稳定了人才在本乡发挥作用。

3、农村基层人才在农村各项事业的发展和建设中发挥出重要、不可替代的作用。首先，这些人有思想、有素质、有头脑、有意识、有文化、懂技术，在群众中大多数有很高的威信，有带动作用，是群众的代言人。其次，他们是社会效益的创造者，是带动群众致富的领头雁，全社会经济发展离不开他们，并需要激励发挥他们的作用。三是他们是社会全面进步和发展的推动者，农村社会的文化、卫生、教育等重要事业的进步和发展离不开他们。四是党的事业的发展更离不开他们，加强基层政权建设，坚持党的政策、路线不偏移，巩固党的领导地位不动摇更需要他们。从以上我们便可以看出，他们在农村基层建设的重要作用，只有充分利用和发挥好农村基层人才队伍，农村的社会和经济发展才能更快更好，我们一定要高度重视农村基层人才队伍的发掘和培养，并建立有效的机制，激励和发挥农村基层人才的优势和作用，更好的建设好社会主义的新农村。

三、农村基层人才队伍建设存在的问题及其原因

1、导致农村基层人才流失、缺乏和稳定的原因是：一

是农村基础条件差，发展经济条件受到一定的制约。二是农村人口素质低发展经济和发挥才能的社会环境不好，发展较困难，保障机制不健全。三是资金来源少、途径少，农户的分散经营不利于人才规模化经营。四是政府对人才的培养和支持不够，没有良好的激励机制，没有创造良好的发挥空间。五是村级组织人员有限，并且报酬低少，不能留住更多更好的人才。以上因素都是造成农村基层人才队伍流失、缺乏和不稳定的重要原因。

2、影响农村基层现有人才健康成长和积极发挥作用的环境因素是：

一、农村社会观念陈旧，许多地方落后思想还主宰农村的社会文化环境，不利于农村基层现有人才发挥作用和健康成长。

二、农村群众群体素质低，对人才在社会发展中作用和能力认识不到位，只重生、不重教育和培养，只重眼前、不重长远的观念也限制了农村基层现有人才的健康成长。

三、现在还没有一套健全的农村基层人才培养和能力发挥激励机制，一定程度的制约了农村基层现有人才的健康成长和能力发挥。

3、市场配置和政府宏观调控等手段的作用：农村市场基础薄弱，发展空间不大，对农村基层人才的容纳也相当有限，配置的量和需求都没有多大的空间，制约和迫使农村基层人才的流失，并且农村市场对农村基层人才需求不明显，效益也不能让农村基层人才满足，更加快了人才的缺乏和流失。政府的宏观调控手段也相当有限，政府不具有企业一样的优势，不能更多的安置和吸纳农村基层人才，并且财力有限不能满足农村基层人才对薪酬的要求，制约了农村基层人才的留用，致使大量的人才流失，甚至导致人才缺乏。

四、加强农村基层人才队伍建设的建议

1、出台适宜农村基层人才队伍建设和培养的政策。认

真完善和实行农村“3＋1”教育班和技能培训班，大力开展以村为主、为单位的适用技术培训夜校，传授新型农村种养殖新技术，广泛的开展农村群众培训工作，更好的建设和培养农村基层人才队伍。同时，建立完善的农村基层人才吸纳机制，把农村基层人才吸纳进村班子。另外，建立健全激励机制，鼓励农村基层人才发挥才能，政府协调鼓励人才致富，奖励能人，为人才和能人创造发挥才能的条件（如大力推行绿色证书优先承办制度、实行资金和项目人才优先机制等），形成良好的人才优先社会舆论氛围，激励人才发挥作用、施展才能。

2、下一步工作思路

今后应大力实施项目、资金农村基层人才优先机制，鼓励农村基层人才留在农村发展，加大奖励和激励机制，对有突出贡献和创新的农村基层人才大力给予思想奖励和经济奖励，稳定农村基层人才队伍，并努力争取机会，加强农村基层人才的培训和提高，建立和完善农村信息网络，加强农村基层人才的联络，加强农村基层人才与外界社会和市场的联系，形成外界互通的环境，有利于人才素质的提高，更好的发挥创新能力。

3、政府宏观调控改善和吸引农村基层人才队伍的意见和建议

一是政府加大农村产业结构调整，重点发展和优化产业布局，投放适宜于经济发展，要求技术含量高，管理要求高，效益高的项目，以有方向的加大对农村基层人才需求，吸引农村基层人才的加入项目建设。二是积极鼓励个人创建村级企业，给予优惠政策，帮助协调各种问题，政府做好各种服务，调动农村基层人才队伍创业积极性，稳定的留在农村创业。三是加强农村基础设施和环境建设，加强完善农村卫生、医疗、教育、信息和文化等设施，缩短农村与城市的差距，营造良好的社会文化氛围，让他们感受到农村的优越，让农村基层人才队伍能热爱农村，增强发展农村、建设农村的思想，以能留住农村基层人才队伍。四是建立好的鼓励和激励机制，加大对农村基层人才的扶持和贡献奖励，逐步形成良好的创业激励机制，以吸引农村基层人才队伍的稳定，并加强对他们的培训和提高，充分发挥农村基层人才的创造性，给予更多的创业和发展空间，给予更多的关怀、帮助和支持，从情感上留住农村基层人才队伍的心，增强在农村创业信心。

ｘｘｘ乡人民政府

二○○六年六月二十九日

**第四篇：农村基层人才队伍建设现状及发展对策**

农村基层人才队伍建设现状及发展对策

摘要 鉴于新农村建设中基层人才队伍建设的重要性，对山东省东营市农村基层人才队伍建设现状进行了调查，分析了基层农业技术推广人才队伍建设存在的主要问题，提出了相应发展对策。

关键词 基层人才队伍；发展；对策；山东东营

中图分类号 F320.3；F323.3 文献标识码A文章编号1007-5739（2025）12-0311-02

农村基层人才队伍建设包含的内容十分广泛，农村专业技术人员、具有一技之长的农村能人、县乡两级的农业专业技术人员等都属于农村人才队伍建设的范畴。县乡两级基层农业技术推广队伍是农村人才队伍的重要组成部分。近年来，山东省东营市在做好农民科技培训工作，提高全市农民整体素质的同时，积极做好基层专业技术队伍建设，把提高全市农村劳动力素质作为发展现代农业提供人才支撑作为一项战略任务摆上了重要地位。

1农村基层人才队伍的基本现状

自2025年，东营市组织实施了千村万户农民科技培训工程，截至2025年底，共培训农民58万人次，每个农村劳动力接受2~3次的技术培训，普遍掌握了1~2门农业实用技术，农民科技文化素质显著提高，农村人才队伍建设取得了长足的发展。为更好地掌握我市基层农业技术队伍情况，根据形势发展要求，2025年，对县乡两级农业技术推广机构和人员组成情况进行了调查统计。调查显示：全市共有县级推广机构约69个，现有县级农业技术推广人员448人，县级农业技术人员中有技术职称的360人，其中副高级以上的58人，占县级技术人员的12.9%；中级、初级人员分别为140人、163人，分别占31.3%和36.4%。县级农业技术推广人员以中初级为主。在县级农业技术人员中，具有大专以上学历的273人，中专和高中学历的116人，初中及以下的59人，分别占县级技术人员的60.9%、25.9%和13.2%；大中专以上学历占主要成分。全市现有36个乡镇、7个街道办事处，所属农技推广机构实行了行业综合设置、分别设置及部分行业综合设置。批准编制为869人，实有人数878人，在编人员796人。乡镇机构在编人员中，有专业技术职务人数687人。

2存在的主要问题

2.1体制不理顺

乡镇农业技术推广机构隶属乡镇政府，人、财、物权归乡镇政府，县级农业部门只是在业务上给予一定指导，没有用人权。“管事的管不了人，管人的管不了事”，基层农技推广工作条块分割、人事分离，技术人员岗位混乱、职责不分，能力难以发挥和保证。

2.2职能不健全

农业发展步入新阶段之后，农业和农村工作的内涵与外延在不断拓展与变化，但基层农技推广机构一些新的公益性职能并没有被明确下来，在实际运作中公益性职能与经营性服务不清，公益性职能缺位、服务缺失。

2.3服务不到位

基层农技推广大都沿用传统体制下的服务方式，根据上级业务部门的安排被动工作，或者是就推广项目进行有限服务。同时，乡镇农技推广机构的办公场所大都设在乡镇政府综合办公楼，人为拉大了农技推广人员与农民群众的距离，农民需求服务找不到服务机构、服务人员，乡镇农技人员不能够直接面对群众开展技术推广服务。

2.4服务能力差

乡镇基层农技人员专业知识结构不合理，基层服务能力弱化；农技服务设备陈旧、装备落后、手段单一，基层服务实力不强；农技推广机制不活、被动应付、缺少创新，基层服务活力不足；对基层农技推广服务特点和发展趋向认识不到位，向农技推广服务倾斜不够，经费渠道不稳定，实际保障不到位；多元化农技推广服务组织发育滞后，难以适应新形势对农技推广服务的要求。

2.5服务无约束

基层农技推广服务机构农技推广服务工作自上而下没有严格的考核、约束机制，服务内容、服务情况、服务效果没有形成严格的规范约束机制，干和不干一个样，干好干坏一个样，影响了农技人员的工作热情。

3发展对策

3.1加强农村人才队伍的管理

科学界定农村人才队伍的范围，掌握农村人才队伍现实情况，制定长远的培养规划。

3.2强化农村人才队伍的培养

配套制定相应的人才培养支持政策，将农村人才培养纳入发展现代农业、推进新农村建设进程大局统筹安排。

3.3加强农技推广体系的建设

基层农技推广专业技术人才是农村人才队伍的重要组成部分。加快基层农技推广体系改革和建设，是建设农村人才队伍的重要举措和现实需要。主要从以下几个方面入手：

3.3.1改革现有管理体制。按照精简、统一、效能的原则，科学设置县乡农技推广机构，使其能够承担起关键农业新技术的引进、示范、推广，动植物病虫害及农业灾害的监测、预报、防治以及农业公共信息服务和农民培训教育服务等公益性职能。市、县区两级农技推广服务机构要强化对乡镇的技术支撑，达到服务资源的共享，实现市、县区科技信息服务的窗口前移，拉近与基层技术人员、农民群众、基层政府的距离。

3.3.2改革创新运行机制。依托信息化平台和网络，建立新型的上下对应、平行运行的办法和制度，强化调度和监管，实现服务的便捷、通畅、有效。引入基层农技人员竞争流动机制，实现人才的有序、规范、合理流动，实现由身份管理向岗位管理转变。正确引导企业和中介组织参与基层经营性推广服务实体的基础设施投资、建设和运营。

3.3.3搭建信息服务平台。建立市、县区、乡镇3级信息网络平台，以乡镇农业服务机构为主体，利用现代信息技术，提高对“三农”的服务能力。以扩展平台、延伸网络为重点，推广利用电视、电话、电脑3种信息载体的“三电合一”农业信息服务模式，推动基层农技服务手段、方式的根本性转变。

3.3.4提高人员整体素质。建立经常性的培训教育制度，加强现有农技人员的培训。有计划、有目的地搞好乡及乡以下农技人员的岗位轮训和脱产培训。鼓励和支持基层农技人员承担农业科研、示范项目，创建基地和发展各种类型的专业经济合作组织或服务协会，提高他们的实践能力。围绕优势产业发展，在产业基地、示范园区和优势产业村等着力培养一批科技推广实用人才和农业技术骨干。

3.3.5发展社会化农业服务组织。通过政策、资金、技术扶持，引导农民按照产业发展和市场需求成立农民专业经济合作组织，开展自主服务。引导、鼓励、支持农业龙头企业建立农产品研发、科技信息服务组织，围绕生产基地和农户开展技术推广、信息服务。加强对经营性服务的管理、指导，延伸公益性服务。

**第五篇：人才队伍建设总结**

提高人才“含金量”壮大产业“牛鼻子”

—吉安市强化产业人才队伍建设

作者：一凡

“国以才立，政以才治，业以才兴。”近年来，我市牢固树立“人才兴则产业旺”的观念，大力实施“人才富农”、“人才强村”战略，坚持把农村实用人才作为推动吉安经济发展的一支重要力量，积极完善对农村实用人才的管理和培养，为农村实用人才发展创业创造良好氛围。今年6月以来，立足实际，积极探索，围绕“配强一个班子，造就一批人才，兴起一个产业，造福一方百姓”的目标我们组织实施了“富民产业对接链接工程”。以培养造就农村实用人才为重点，依托人才培训基地通过培育产业培养能人，培养能人培育产业，提高农村实用人才“含金量”，壮大富民产业“牛鼻子”。

适应市场经济发展的需要，我市在实施“富民产业对接链接工程”的同时树立品牌意识，建立人才培训基地，关键就是把培育产业和培养人才紧密结合起来，通过选特色产业、建示范基地、育科技实用人才，走“品牌+规模”的发展路子，以打造品牌培养人才来实现规模经营。按照“农民跟着产业走，产业跟着龙头走，龙头跟着市场走”的理念，市委组织部从实际出发，遴选有规模、能辐射、技术成熟、经济效益好的永丰蔬菜、峡江鮰鱼、吉水白鹅、青原花卉与草菇、泰和黄牛、遂川金桔、吉安葡萄、新干药材等十大产业为全市实施“富民产业对接链接工程”品牌支柱产业。在这批支柱产业中，确定了渼陂草菇、吉水白鹅、泰和黄牛、峡江鮰鱼、横江葡萄、遂川金桔、永丰蔬菜、新干黄姜等8个基地为全市首批“富民产业对接链接工程”实用人才培训基地，由市委组织部统一命名、授牌。充分发挥基地在产业、技术、人才等方面优势，整合培训力量，完善培训设施，不拘一格网络人才并纳入培训计划，积极为周边乡镇及全市农业产业化发展培养农村实用人才，在推广农村实用技术过程中打造出独具特色的品牌。一手抓创品牌，另一手还要抓上规模，以品牌参与竞争、开拓市尝带动产业发展，同时调动广大党员干部创业兴业的积极性，把基地上的各种资源优势转化为壮大产业“牛鼻子”的推动器。

为最有效的利用现有资源优势，我市依托基地丰富培训形式，加大培训力度。一是外引“活水”，内壮“筋骨”。借用他山之石，邀请专家教授举办讲座，进行专业培训和技术指导。如泰和螺溪镇聘请加拿大农科所教授哈克博士到基地举办讲座，对畜牧养殖和饲料调配进行技术指导。吉水文峰镇白鹅养殖基地聘请江西农大和江西畜医总站的专家、教授做技术顾问，全年举办培训班，已培训实用人才上千人，发展白鹅10万羽。二是挖掘资源，念好本地“和尚经”。利用当地致富能手“土专家”“田教授”现场示范，手把手传授致富“土方”“妙药”，通过“能量”传递，增强人才“造血”功能，形成“出门是基地，进门是课堂”的培训模式，现学现用。青原区渼陂村党支部书记利用山宝菌业公司培训师资力量，每月举办一期培训班，免费对农村实用人才进行理论技术培训，并定期组织村党员干部和群众种植户座谈交流，分析解决技术难题，激发了农村实用人才的创业热情。三是组建协会，共享实惠。农村实用人才遍布农村经济发展的各个领域，为了加强对他们的规范化管理，我市依托基地成立了各类行业协会，建立了行业人才档案和农村实用人才信息库，实行动态管理、定期考核。目前，我市在基地创建协会的基础上，又以不同方式相继建立了花卉苗木、肉牛、葡萄、黄姜等各类协会79个，促进了人才的互相交流，提高了农村实用人才的组织化程度，使协会和农村实用人才相互结合、良性互动。横江葡萄协会在支部的领导下，搞好技术咨询服务，帮助农民解决资金、技术困难，了解市场信息，为群众做好产前产中产后服务。凝聚了人才，拉长了产业链，实现了强村富民。全村共种植葡萄2025亩，直接受益群众500余人。同时，加强与农业科研院所、企事业单位、专业组织的合作和国内产业处于领先地位的地区技术、市场的对接，加速实用技术的更新换代，积极推广先进的，适合本地发展的实用技术、项目、品种，有针对性地开展人才培训工作。促进了农村实用人才用先进观念“换脑”，用实用技能“健身”，涌现出了一大批“筋强骨壮”的农村实用人才。

“一个班子一盘棋，一位人才三分力。”在全力培养农村实用人才的同时，不忘给他们创造实用舞台充分发挥他们作为农村经济社会发展的骨干作用。一是发挥帮带作用，要求每个农村实用人才帮扶3—5名农民，在物质、技术等方面为他们提供全方位的服务，使能人劲有可使之处，农民学有可仿之样，实现共同富的目标。目前，全市3125名农村实用人才共与10000多名农民结成帮扶对子。二是发挥辐射作用，立足我市农产品资源丰富的市情，鼓励农村实用人才利用当地资源创办了渼陂山宝菌业和横江葡萄等品牌产业，形成了引力强大的“辐射磁潮，带动7000多名群众投身到这些产业，开拓了强村富民之路。三是发挥领路作用，大力将农村实用人才充实到村委两班子，把辐射能力强、能惠及千家万户的产业带头人推选为村党支部书记。青原区流坊村不失时机地通过“两推一驯把本村群众公认的三位致富能人选进班子，强化了班子战斗力和凝聚力，村班子为民办事能力也明显提高，党支部依托产业基地，创新活动载体，扎实推进了生态小康示范村的建设，领着流坊走进“花的世界，绿的海洋，鸟的天堂”。

通过建立“富民产业对接链接工程”人才培训基地，促进了农村各方面的优秀人才脱颖而出，一大批党员致富骨

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！